



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

“Liderazgo directivo y la gestión educativa en la I.E.P Amigos de Jesús– La Esperanza – Trujillo 2020”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Paredes Valera, Karen Elizabeth (ORCID: 0000-0001-9492-4084)

ASESORA:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (ORCID: 0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2020

DEDICATORIA

En primera instancia la dedico a mi madre porque me brindó su apoyo en todo momento y luchó siempre para sacarnos adelante.

Especialmente va dedicado a mi padre que ya no está conmigo pero se fue sintiéndose orgulloso de mí y ahora sé que desde donde él está siempre me acompañará en cada paso que doy.

Va dedicado a toda mi familia que siempre estuvo a mi lado feliz de lograr mis metas, impulsándome para seguir adelante a pesar de las circunstancias.

AGRADECIMIENTO

La vida está llena de muchos obstáculos pero está en uno mismo sobrepasarlos, está en uno mismo lograr las metas que nos trazamos.

En primer lugar agradezco a Dios por haberme permitido lograr una más de mis metas deseadas.

Agradezco a mi madre porque sin su ayuda no hubiese podido lograrlo.

Agradezco también a mi asesora Carranza Yuncor Nelly Roxana por apoyarme durante todo el proceso de la investigación.

Agradezco a toda mi familia que siempre estuvo a mi lado impulsándome a seguir adelante.

Me agradezco a mí misma porque varias veces quise rendirme pero no lo hice, fui perseverante y luche para lograr mis metas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y Diseño de Investigación:	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Método de análisis de datos.....	15
3.6 Procedimientos:	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV.RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Población.....	14
TABLA 2. Niveles de las dimensiones del liderazgo directivo.....	17
TABLA 3. Niveles de las dimensiones de la Gestión educativa.....	18
TABLA 4. Correlación entre las variables Liderazgo Directivo y Gestión Educativa.....	20
TABLA 5. Correlación entre la dimensión Liderazgo Autoritario y la variable Gestión Educativa.....	21
TABLA 6. Correlación entre la dimensión Liderazgo Democrático y la variable Gestión Educativa.....	22
TABLA 7. Correlación entre la dimensión Liderazgo Transformacional y la variable Gestión Educativa.....	23
TABLA 8. Correlación entre la dimensión Liderazgo Transaccional y la variable Gestión Educativa.....	24

RESUMEN

La presente investigación “Liderazgo directivo y la gestión educativa en la I.E.P Amigos de Jesús– La Esperanza – Trujillo 2020” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la gestión educativa, es una investigación aplicada, no experimental con diseño descriptivo correlacional, la muestra fue de 30 docentes, los instrumentos usados fueron validados y su confiabilidad según el Alfa de Cronbach es alta. Posteriormente, identificado y delimitado el problema de investigación, se procedió a procesar la información a través del estadístico de prueba, mediante la correlación de Sperman, donde los resultados muestran que existe una correlación significativa, de acuerdo al resultado obtenido mediante el coeficiente de correlación de Spearman es $\rho = 0.934$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión educativa en la I.E.P Amigos de Jesús – La Esperanza, por lo tanto, se rechaza la H_0 , quedando verificada la hipótesis general.

Palabras clave: Liderazgo directivo, gestión educativa, educación.

ABSTRACT

The present investigation "Management leadership and its relationship with educational management in the IEP Amigos de Jesús - La Esperanza - Trujillo 2020" had the objective of determining the relationship that exists between directive leadership and educational management, it is an applied research, not Experimental with descriptive correlational design, the sample was 30 teachers, the instruments used were validated and their reliability according to Cronbach's Alpha is high. Subsequently, the research problem was identified and defined, the information was processed through the test statistic, using the Sperman correlation, where the results show that there is a significant correlation, according to the result obtained using the correlation coefficient of Spearman is $\rho = 0.934$ (there is a high and direct correlation) with a significance level of $p = 0.000$, this being less than 5% ($p < 0.05$), which means that the directive leadership is significantly related to the educational management in the I.E.P Amigos de Jesús - La Esperanza, therefore, H_0 is rejected, and the general hypothesis is verified.

Keywords: Management leadership, educational management, education.

I. INTRODUCCIÓN

Según MINEDU (2016) reformar la escuela requiere estructurar la función directiva desde el aspecto de liderazgo, un jefe que contribuya, motive y active las participaciones de la sociedad formativa en el enfoque educativo, siendo una elección indispensable para estructurar una institución que se estructure y encamine en relación de los aprendizajes y que para ello logre enlazar la labor del maestro, ambiente escolar favorable y la colaboración de las familias y sociedad.

Conforme un análisis de la UNESCO (2015) menciona que “La mayoría de directores no están preparados para hacerse cargo del liderazgo e incentivar a los maestros, ni cuentan con la facultad organizativa; puesto que, es importante consolidar la habilidad directiva para reformar progresivamente la orientación de entidades educativas”. Tratándose en propiciar ambientes favorables donde enriquezca la labor del maestro y el rendimiento en los educandos con una dirección académica cooperativa, centrada y abierta en el resultado de su formación. Es de mucha importancia tomar con trascendencia, al rol del liderazgo directivo, para poder realizar las metas y objetivos que la asociación y el procedimiento educativo necesita urgentemente.

Es por ello que en nuestro país el asunto del liderazgo directivo es algo muy visible, por lo tanto el Ministerio de Educación brinda capacitación al personal directivo con el propósito de mejorar y promover una mejor administración educativa, didáctica y social en las múltiples instituciones formativas, con lo cual se busca dar seguimiento y asesorar oportunamente la labor de los docentes que estén bajo su responsabilidad y de esta forma perfeccionar la calidad institucional, sin embargo la presencia de estas variables aún son observadas como una incertidumbre a resolver (Ministerio de educación, 2017)

El sector educativo, origina niveles de liderazgo en el director, a veces ya desarrollados y otros en proceso; esta variación es crucial para desarrollar la gestión educativa, porque influye en la relación entre maestros y alumnos dentro de las instituciones escolares. De esta forma, se resalta la importancia del nivel de la EBR, primordialmente el nivel primario, ya que viene a ser un desarrollo de formación integral, la cual se encarga de la enseñanza-aprendizaje del estudiante

en los ambientes físicos, afectivo, cognitivo y éticos. Este desarrollo genera un progreso de formación en la identificación personal y colectiva, para desempeñar la ciudadanía y comprometerse con el desarrollo cultural, laboral y social, el cual permitirá atender sus planes de vida.

En una gestión educativa asumida por el director es de mucha importancia que su rol sea aceptado correctamente. Las dificultades registradas al interior de la Institución educativa, se han dejado notar en distintas formas: la falta de gestión para ejecutar y evaluar la formación del personal pedagógico en el proceso de enseñanza – aprendizaje, como también inadecuadas capacitaciones con los documentos actualizados, por otro lado también se pudo observar que los directivos escuchan las opiniones de los demás pero solo entre ellos toman las decisiones, generando en algunas ocasiones incomodidad entre las demás personas que conforman dicha institución, incorrecta motivación y estimulación al personal docente, los cuales se ponen límites en el trabajo que realizan día a día; es así que lo redactado, conlleva a que la gestión educativa sea incompleta dentro de mencionado centro, llegando así generar diversas percepciones de los maestros, las cuales demostrarán en qué nivel se encuentra el liderazgo directivo

El planteamiento del problema es: ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de la I.E.P Amigos de Jesús en La Esperanza – Trujillo 2020?

Teniendo en cuenta la justificación teórica, el estudio se acredita en teorías de gestión educativa definida por Unesco (2016), la gestión educativa es básica para cumplir objetivos organizacionales, es capaz de transmitir confianza y complacencia en el usuario y a su vez mejora el desempeño de los docentes; y se basa también en los campos de acción del liderazgo directivo Daft (2016), el liderazgo directivo es un asunto que toma demasiada importancia en el mundo, influyendo en los procedimientos, el contenido y los ambientes de aprendizaje. ambas agregan aportes importantes para los siguientes estudios y las teorías expuestas permitirán comprender con facilidad a los investigadores. En lo teórico práctico el estudio se justifica por sus resultados ya que son precisos para modificar, perfeccionar y fortalecer puntos relacionados al liderazgo directivo, para lograr restablecer el trabajo de los maestros. Por el lado metodológico dicha tesis

se justifica puesto que sus métodos, resultados, herramientas y conclusiones ayudan de antecedente para siguientes estudios que traten materias parecidas o del mismo rango.

El objetivo general es: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa de la I.E.P “Amigos de Jesús” - La Esperanza-Trujillo 2020.

Y a nivel específico:

Describir el nivel de Liderazgo directivo de la I.E.P “Amigos de Jesús” en la Esperanza.

Determinar el grado de Gestión Educativa de la I.E.P “Amigos de Jesús” en la Esperanza.

Reconocer la relación existente entre dimensiones liderazgo autoritario, democrático, transformacional, transaccional y la gestión educativa de la I.E.P “Amigos de Jesús” en la Esperanza.

Hipótesis general:

H₁: Existe relación entre liderazgo directivo y Gestión educativa. **H₀**: No existe relación entre liderazgo directivo y Gestión educativa en la I.E.P “Amigos de Jesús”- La Esperanza-Trujillo 2020.

Las hipótesis específicas planteadas son:

H₁: Existe relación entre la dimensión liderazgo autoritario y gestión educativa y como **H₀**: No existe relación entre la dimensión liderazgo autoritario y gestión educativa.

H₁: Existe relación entre la dimensión liderazgo democrático y gestión educativa y **H₀**: No existe relación entre la dimensión liderazgo democrático y gestión educativa.

H₁: Existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y gestión Educativa y **H₀**: No existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y gestión Educativa.

H₁: Existe relación entre la dimensión liderazgo transaccional y gestión Educativa y **H₀:** No existe relación entre la dimensión liderazgo transaccional y gestión Educativa.

II. MARCO TEÓRICO

A partir de ello se encontraron distintos estudios, por el contexto internacional, Monroy (2013) presentó un estudio realizado en la Escuela Estatal Rafael Saturno Guerra, Parroquia Miguel Peña del Municipio Valencia, Estado, donde la finalidad fue estudiar el Liderazgo directivo como estrategia para un desempeño docente efectivo, es un modelo de estudio documental, descriptivo y con diseño de campo, Evaluando 24 maestros del centro educativo como materia de estudio, sabiendo que su muestra es intencionada censal. Como resultado se tuvo que un buen desempeño docente siempre esté relacionado con las estrategias que empleen los directivos.

Gonzales (2016) en su estudio sobre “Liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes, en un colegio de Baral”. Descriptivo, no experimental, transversal teniendo por objetivo hallar la relación entre variables en dicha Unidad Educativa, evaluando a 02 directivos y 22 docentes. Consiguiendo como respuesta que los dirigentes no empleaban una forma de liderazgo que fomente un eficiente desarrollo en base al cumplimiento adecuado del trabajo docente, puesto que no permite la aportación de sus colaboradores al momento de tomar decisiones.

A nivel nacional tenemos que según Alarcón (2016) en su tesis “Gestión educativa y calidad de la educación en entidades particulares de Lima Metropolitana”, estudio descriptivo correlacional donde buscó la conexión entre estas variables. Se aceptó como población docentes, alumnos, directores y trabajadores de tres entidades, la muestra 10 directivos. De ese modo se obtuvo que una buena gestión educativa generará un ascenso en el nivel de calidad educativa en lo que concierne a: liderazgo, un mejor uso de los recursos, comunicación fluida entre los directivos y personal pedagógico, resultando aumento de la calidad formativa.

Yábar (2015) investigó cómo la “Gestión educativa se relaciona con la práctica docente en un colegio del cercado de Lima”. La muestra lo conformaron 40

profesores de primaria y secundaria con tipo descriptivo, teniendo como principal objetivo: Hallar relación existente entre estas variables, existiendo relación entre la gestión educativa y práctica docente de dicha Institución, encontrando P valor (sig.) de 0.00 menor que 0.05. Rechazando la hipótesis nula.

Jara & Canales (2015), realizaron una investigación para relacionar liderazgo directivo y desempeño docente en colegios de la Red N° 16 de Villa el Salvador, 2014. La prueba lo conformaron 144 pedagogos de primaria y secundaria. Estudio básico, descriptivo correlacional, no experimental, aplicando un cuestionario para sus variables en escala de Likert. Descubriendo existencia entre las variables de correlación moderada, frente a $p = 0.000 < 0.05$. Concluyendo que liderazgo directivo y desempeño de los profesores se relacionan significativamente.

Así pues Nole, J. (2016) sobre la relación entre gestión educativa y calidad del servicio de un colegio en Barranca – Lima establece como propósito identificar si gestión educativa y servicio con calidad se relacionan dentro de la institución educativa. Su estudio es correlacional, tomo como muestra representativa a 64 profesores. Se utilizó como instrumento un cuestionario que tenía 31 ítems el cual permitió medir cada atributo con sus respectivas dimensiones. Se procesaron los datos con técnicas estadísticas. Del estudio se concluyó que se relacionan de modo directo y positivo, por ende la calidad del servicio será mejor en cuánto mejor sea la Gestión Educativa.

Montoya, Arana y Coronado (2017) desarrollaron un estudio en un colegio Parroquial de San Isidro que relaciona el desempeño docente y los tipos de liderazgo directivo. El estudio realizado es cuantitativo correlacional la cual mantuvo por objeto comprobar el nexo entre estas variables. Con la finalidad del estudio se destinó a 48 docentes. Las encuestas pudieron demostrar que contiene un lazo directo y significativo mediante las dos variables, indicando así que mayormente resalta el Liderazgo Transformacional y un desempeño de los profesores elevado.

A nivel regional según Martos (2018), realizó su investigación en el centro educativo de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017, buscando verificar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente. Investigación

correlacional, con ejemplar de 24 maestros, a los cuales se les asignó dos escalas tipo Likert , comprobándose su grado de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach, alcanzando alto nivel de fiabilidad, para liderazgo directivo y desempeño del profesor.

A nivel local Castro (2015), en su estudio sobre la relación entre Liderazgo del director y desempeño docente en la Institución Educativa Pública de Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2015. La muestra de 132 individuos entre jerárquicos, directivos y maestros de secundaria, concluyendo que se relacionan significativamente las dos variables, así mismo con los estilos de liderazgo democrático, autoritario, y laissez faire.

Para empezar debemos saber que es un líder y según Chiavenato (2000) “El liderazgo se sostiene en 2 aspectos: nadie es líder, excepto que consiga que las personas realicen lo que él desea, ni es exitosa, a salvo que sus subordinados lo vean como canal de complacer sus anhelos propios. El líder tiene que ser capaz; los seguidores agregan voluntad”.

Según Rodríguez (2016) afirma que el liderazgo directivo es un tipo de estilo aceptado por un jefe que acoge la función de comunicar a los integrantes acerca de dichas obligaciones a realizar y la forma en que deben desarrollarlo en su jornada laboral en la institución. O sea, viene hablando de un modo en el cual el líder conduce a los sujetos bajo su mandato, es por ello que un "liderazgo directivo conlleva de mucha importancia, ya que va a permitir impulsar la comunicación y búsqueda de consensos. Esta estrategia política guarda ceñida relación con la estructura macro de orden racional, lineal y jerárquico"

Sostiene Dafth (2016), liderazgo directivo es la capacidad de una persona, la cual posee características de dirigir con empatía, capacidad de trabajar en equipo, con conocimientos y valores morales que lo hacen diferente al común de los hombres. El tomar decisiones y conducir un grupo humano es una tarea inherente a sus capacidades y competencias, ya que ser líder involucra a ser la persona más preparada para llevar adelante a una institución exitosa, y pues así como todo depende del entorno en el que nos encontremos, si queremos expresar al máximo la posibilidad de tener a un buen líder o lideresa al frente a una institución, como

primer punto, es necesario saber los estilos de liderazgo en el contexto profesional, las cuales llevan consigo ventajas y desventajas, ya que no hay uno que sea definitivamente sobresaliente a los demás.

Según Dafth (2016) y otros autores definen el concepto de cuatro estilos de liderazgo enfocándose en las especialidades y los modos de dirección presente en un centro educativo. Estos son:

Liderazgo autoritario: Dafth (2016), En este liderazgo el líder da una orden sin informar a nadie, sólo espera la culminación de dicha orden. Es irrefutable y firme. Lideresa a través de su capacidad para generar mandatos. Es integro para resolver situaciones urgentes, o cuando los empleados dan a notar deficiente desarrollo profesional y emotivos. Este tipo es autoritario, porque el jefe se pone en modo de preponderancia frente a los integrantes de un conjunto laboral. Los vínculos que va creando son de confianza, temor o indiferencia. Va manejando al equipo para lograr hacer su deseo sin brindar consideración a las aportaciones de los integrantes. Comparte noticias incompletas para su mismo interés. Palomo (2010), define estas peculiaridades del líder como estilo patronal, ya que se centra en dar valor a la realización de las actividades, dando a notar un control desmedido hacia los inferiores.

Liderazgo Democrático: En ese estilo de liderato, la autoridad pretende ser un miembro más del agrupamiento, las decisiones se toman entre los que conforman el equipo, pero en constante inspección, control y aprobación del líder (Landolfi, 2010). El líder democrático se le conoce por prestar atención a los integrantes de su equipo, es amigable, asequible, le gusta prestar ayuda a sus colaboradores en sus dilemas familiares, muestra aprecio e inclinación por el resto, motiva constantemente la cooperación y contribución de todos y además es tolerante. El líder democrático es por naturaleza, una persona correcta, con buenos principios que le permiten aceptar la demanda hacia el bienestar propio y común; son colectivos puesto a que son producto de la vida en sociedad. Por otro lado añade Dafth (2016), el liderazgo democrático, atrae a los trabajadores, como también los motiva a participar constantemente. Este es el estilo más recomendado para una labor educativa y administrativa. Las relaciones que se establecen son democráticas y el líder se ubica como un integrante más dentro

del equipo. Fomenta los vínculos de afecto, seguridad y buena comunicación, propiciando un ambiente favorable que deja a los miembros manifestar autónomamente sus ideas. En este estilo, las estrategias y formas de trabajo se plantean según las ideas y posibilidades de todo el equipo en conjunto, compartiendo de manera eficiente la información que se recibe. Lo desfavorable para Daft, es que el líder podría descuidar los problemas que probablemente vayan a darse, o privarse de realizar algún trabajo que en particular disfrute realizar.

Liderazgo transformacional: Se define por la extensión que tiene de producir cambios relativos. Los líderes transformacionales tienen la facultad de preocuparse por indagar acerca de los miembros de su grupo de forma personal, es por ello que saben valorar y retener a sus trabajadores; suelen proporcionar innovaciones haciendo uso de la tecnología. El liderazgo transformacional observa y controla ajustes específicos con los integrantes, hace uso de normas, instrucciones y estímulos, ya que se centran en trabajos abstractos como la visión compartida, la cual impulsa la colaboración dentro de la constitución y así juntos van remando en un mismo sentido y hacia la misma finalidad. El liderazgo transformacional se está basando en las aptitudes, las convicciones y las características individuales y no una estrategia de trueque dado por las autoridades y sus integrantes. Señala Landolfi (2010) las peculiaridades en dicho estilo de vienen sostenidas a las capacidades que deben tener:

Confianza al encontrarse apto de las estrategias que se puedan emplear para transferir seguridad en el resto.

Motivación, no es suficiente ser apto, sino sentir el deseo de hacerlo.

Iniciativa, para dar comienzo al acto y adelantarse a las otras personas, persistencia, para finalizar lo comenzado y no ponerlos a mitad del camino. Esfuerzo, nada valioso y representativo se puede lograr sin compromiso y responsabilidad, para realizar las tareas adecuadamente, inquietud, al dejar notar atención por todos sus colaboradores; producir hechos positivos necesarios y personalidad para despertar simpatía.

Liderazgo transaccional: Es un trueque generado por los jefes con sus colaboradores. El líder transaccional identifica las precariedades, con la condición

de que se realicen las tareas designadas y cumplan ciertas actividades. Los trabajadores obtienen recompensas por su desenvolvimiento laboral y el jefe se favorece ya que todos cumplen eficientemente con todas las actividades. Silva, Tueros, Gihua y Aylas (2015), detallan una serie de puntos con la finalidad de complacer los intereses en forma mutua. Es importante que el líder sea cabal y tenga la habilidad de reflexión y ética, por ello se debe diferenciar a los verdaderos líderes de los seudolíderes. Agregan también que el líder transaccional es inexperto porque pone sus obligaciones a los de sus empleados, es más, no obtiene el sacrificio de los elementos del equipo para alcanzar los objetivos en común, de modo que aceptan los beneficios personales o en los grupos pero de forma apartada. Los líderes transaccionales se enfocan en tiempo presente siendo muy expertos pudiendo lograr que la estructuración marche sin disturbios y con efectividad; siendo muy buenos en la función convencional para administración con la planificación y la elaboración de hipótesis y regularmente se focalizan en las vertientes interpersonales del desenvolvimiento de sus colaboradores. El liderazgo transaccional llega a ser muy objetivo, los líderes exponen de forma clara lo esperado por los seguidores, aumentando la seguridad de todos ellos. Así mismo del acto que satisface las necesidades de sus trabajadores para perfeccionar el rendimiento y sus emociones, pero por otro lado también compromete obligación para acatar las normas, estos líderes mantienen la solidez dentro de la organización en vez de motivar al cambio. Es recomendable que todos los líderes poseen habilidades transaccionales.

Según el MINEDU (2016) afirma que gestión educativa es un servicio dirigido a producir y mantener en el colegio, tanto las estructuras pedagógicas y administrativas, como desarrollo interno de naturaleza eficiente, equitativa y democrática, que posibilite a niños(as), adolescentes, jóvenes y adultos desenvolverse como seres humanos plenos, eficaces y responsables; llegando a ser ciudadanos aptos de construir el desarrollo nacional y la democracia, uniformando su proyectos individuales y colectivos.

El enfoque de gestión de la UDECE (2002), tiene a la democratización como el principal objetivo de: Cooperar a perfeccionar la gestión de los C.E Públicos, en gestión administrativa, institucional y pedagógica, preparando a los directores de

primaria y secundaria de zonas urbanas y rurales de todo el país. Democratizar la gestión educativa para la mejora de aprendizajes en niños, niñas y jóvenes instruyéndolos como ciudadanos. Democratización de la gestión educativa para el desarrollar capacidades y usar en forma eficiente los recursos de modo que se orienten a mejorar los aprendizajes de niños, niñas y jóvenes del área rural. Producir procesos democráticos como también eficientes y estructuras organizativas que posibiliten a los estudiantes de todas las edades tener aprendizajes de calidad, construir su ciudadanía, desarrollo de valores aportando al desarrollo en todos sus ámbitos.

Para la UNESCO (2015), gestión educativa es la facultad de la escuela de dirigirse y tomar decisiones, mejor dicho “Por gestión educativa se entiende como capacidad que tiene la institución para dirigir sus procesos, recursos y toma de decisiones, en función a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que atiende. Definiéndola también como un desarrollo que se fija de manera intencionada para componer nuevos moldes de colaboración, relación y organización entre los distintos actores que participan implementando, operando y evaluando las ofertas educativas que florecen de la comunidad; dando a entender que estas ofertas basadas en políticas y premisas que sitúan los dispositivos sociales, con finalidad de transformación y adaptación del entorno, resolviendo problemas agrupadas al bienestar de la población.

Para las dimensiones de gestión educativa, nuestra investigación se centra en Unesco en Perú (2012) donde afirma que los procesos de gestión educativa actualmente comprenden: Gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional como áreas básicas.

Gestión pedagógica: Unesco (2012), el director debe tener la capacidad de escoger adecuadamente tanto a su personal como las estrategias de trabajo, para lograr las estrategias adecuadas para el enfoque instructivo y específicamente saber qué causas o causantes lo influyen desfavorablemente, bajo qué estipulaciones pueden llegar para ser herramientas aceptables, sustanciales las cuales ayuden a la valoración de la calidad educativa, etc. Por estas razones el que dirige necesita:

Planificar el acto educativo para relacionar conceptos, habilidades conocimientos, actitudes y destrezas para desarrollar todas las competencias.

Comprender y emplear métodos para la adecuación y diversificación curricular.

Obtener las habilidades para reconocer y estructurar la estimación del proceso de aprendizaje en cuanto a sus componentes técnicos, innovaciones, documentos y herramientas educativas.

Utilizar correctamente las estrategias y métodos para supervisar y evaluar educativamente.

Percibir y emplear estrategias y formas que motiven al docente en su actualización permanente.

Gestión administrativa: Siguiendo a (Chiavenato, 2014), el administrador debe acoplarse en relación a las indicaciones respecto a los procesos normativos de toda institución a fin de asegurar que la gestión educativa pase de forma mantenida, vigilada y siguiendo lo decretado por los reglamentos y objetivos manifestados a nivel de institución. El colegio no es sólo un ambiente donde los estudiantes atenderán las clases, sino que también es un medio social donde se plasman representaciones, aptitudes, virtudes, capacidades y conexiones particulares. Es justamente en la que la comunidad apuesta hacia el bienestar y un aprendizaje justificable que pueda juzgar, es una parte clave entre modelos educativos. Al llegar a estudios secundarios no aprenden solamente de lo que observan en una sesión de clase; sino que además se favorecen de modo en que toda la estructura escolar se efectúa todos los días. Ese es el fundamento por la que las opciones sobre cómo caracterizar y atender el ambiente físico, los planes, las figuras de la escuela, cómo los estudiantes deben identificarse con los instructores entre sí, la forma y tipo de festividades, y así consecutivamente son opciones que un administrador debe meditar cuidadosamente sabiendo que todos tienen ramificaciones instructivas. Es por ello que según la UNESCO (2012) el director al gestionar administrativamente tiene que:

Capacitarse y utilizar adecuadamente sistemas de personal, racionalidad, tesorería, presupuestos, control y contabilidad convenientes al centro educativo.

Comprender y emplear normativas estratégicas y cómo proceder respecto al equipamiento e infraestructura del centro educativo.

Disponer capacidad gerencial para originar y administrar recursos financieros.

Gestión institucional: De acuerdo con Calero (2016), el director designa, de alguna forma, la institución en general, por ello tiene que implantarse en opciones para poder enlazar el establecimiento en el camino ideal al grupo social: Con los vigilantes, la legislatura, la comunidad, los individuos y las fundaciones instructivas. Esta forma requiere, con respecto al jefe, un aprendizaje sobresaliente de índole social, de los pedidos de los múltiples establecimientos, de los obstáculos y progresos concebibles de la organización que coordina y de las reuniones y materias con las que frecuentemente debe relacionarse, para poder respaldar que la asociación instructiva sea oportuna y predispuesta a las solicitudes y anhelos de los grupos a los que sirve y en los que se encuentra. Por lo tanto según la UNESCO (2012) el director debe:

Tener la competencia de liderazgo al momento de realizar la gestión de su entidad.

Comprender y utilizar eficientemente la normatividad educativa y otras normas referidas a dirección.

Disponer de condiciones para solucionar problemas y tomar decisiones.

Mantener favorables actitudes comunicativas y poseer habilidades con la finalidad de establecer adecuadas relaciones sociales con estudiantes, PP.FF y profesores.

Aceptar el papel de fundador de estados que propicien desarrollar la capacidad humana de los diferentes sectores en educación.

Saber y perseverar en estrategias para elaborar el PEI de su entidad.

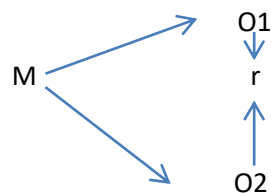
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

La investigación es aplicada con un diseño no experimental, descriptiva correlacional y según Carrasco (2010), menciona que el tipo descriptiva correlacional es donde accede al investigador a comprender la existencia del grado o la relación entre las variables de estudio (p. 73).

Es no experimental, en este diseño tiene una finalidad en examinar las manifestaciones en el ámbito real y por qué se puede analizar las informaciones recolectados seguidamente (Hernández, 2010).

Siguiendo el esquema:



En el que:

M = Muestra

O1 y O2 = Medición de las variables (Liderazgo directivo y Gestión educativa)

r = Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo Directivo

Variable 2: Gestión educativa

3.3. Población, muestra

Población

La población universo, son 30 maestros de tres niveles de la I.E.P. Amigos de Jesús; los cuales fueron elegidos para esta investigación.

TABLA N° 01

Distribución de los docentes de la I.E.P “Amigos de Jesús”-LA ESPERANZA-TRUJILLO 2020

Nivel	Hombres	Mujeres	Total
Inicial	0	10	10
Primaria	02	06	08
Secundaria	05	07	12
Total	07	23	30

Fuente: Archivo institucional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: El estudio fue llevado a cabo con enfoque cuantitativo y se recolectaron datos usando como técnica la encuesta, mediante preguntas en forma de cuestionario, entregando el instrumento a 30 docentes de la muestra, los cuales respondieron marcando la opción de respuesta y se analizó información relacionada con la investigación.

Encuesta: para recolectar directamente la información. Existe margen de error dado que la subjetividad del encuestado puede influir en su respuesta.

Instrumento: Para esta investigación utilizamos como instrumento un cuestionario con 30 preguntas referidas a las variables de estudio con las dimensiones e indicadores y cuya valoración corresponde a tres alternativas de respuestas que son: Nunca, a veces y siempre, con sus valores respectivos. Nunca con valoración 0, A veces con valoración 1, Siempre corresponde a la valoración 2, el cual se aplicó de manera virtual a la muestra indicada y tiene la siguiente estructura: En la primera parte sobre liderazgo directivo (1-20 ítems). Para la dimensión Liderazgo autoritario (1-5 ítems), en la dimensión Liderazgo democrático (6-10 ítems), para el Liderazgo transformacional (11-15 ítems) y la dimensión Liderazgo transaccional (16 – 20 ítems).

En el segundo cuestionario que corresponde a la Gestión educativa están los ítems del 1 al 15 distribuidos de la siguiente manera: En la dimensión Gestión pedagógica (1-5 ítems), Gestión administrativa (6 – 10 ítems) y finalmente para la dimensión Gestión Institucional (11 – 15 ítems).

Validez y confiabilidad

Se validó el instrumento con juicio de expertos y después se procesaron los datos obtenidos de las encuestas sobre liderazgo directivo y gestión educativa, aplicando a la muestra piloto la cual fueron 10 docentes de la muestra total, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.89 y 0.79 respectivamente, los cuales reflejan que ambos instrumentos son altamente aceptables para la recolección de la información.

Se usó la siguiente fórmula

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

3.5. Método de análisis de datos

Se tabuló datos usando la plantilla Excel así como el procesamiento con un programa para procesar datos con sus complementos y el software SPSS con la versión actualizada a la fecha que es de tipo estadístico. Se consideró para el análisis de correlación la prueba de Spearman. Estos resultados se organizaron en tablas con el análisis e interpretaciones respectivas.

3.6 Procedimientos:

Para la presente investigación se procedió en primer lugar a solicitar el permiso al director del colegio privado donde se realizó el estudio, mediante una solicitud virtual que fue aceptada inmediatamente. Se seleccionó la muestra de la población docente perteneciente a tres niveles educativos. Luego se procedió a elaborar el instrumento el cual fue sometido a validación mediante juicio de experto. Una vez validado se probó la confiabilidad mediante una prueba piloto aplicada a 10 docentes de modo virtual debido a la coyuntura sanitaria en que nos encontrábamos. Ya validado el instrumento y probada su confiabilidad se aplicó las encuestas a la muestra seleccionada vía virtual contando con la aprobación y apoyo de los docentes.

3.7 Aspectos éticos

La información procedente de los autores han sido citados de acuerdo a las normas APA vigentes. Se cuida la confidencialidad de los encuestados y se pidió su consentimiento informado para recolectar los datos.

IV.RESULTADOS

TABLA N° 02

***Niveles del Liderazgo directivo y sus dimensiones en la I.E.P. “Amigos de Jesús”
La Esperanza - Trujillo – 2020.***

Niveles	Liderazgo Directivo		Liderazgo Autoritario		Liderazgo Democrático		Liderazgo Transformacional		Liderazgo Transaccional	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	2	7%	9	30%	6	20%	4	13%	7	23%
MEDIO	28	93%	16	53%	21	70%	24	80%	17	57%
ALTO	0	0%	5	17%	3	10%	2	7%	6	20%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Fuente: Test de evaluación. I.E.P. “Amigos de Jesús” La Esperanza - Trujillo – 2020.

Interpretación: En la tabla N° 02 se muestra que los docentes indican que el liderazgo directivo y sus dimensiones: *liderazgo autoritario*, *liderazgo democrático*, *liderazgo transformacional* y *liderazgo transaccional* de la I.E.P “Amigos de Jesús” presenta un mayor porcentaje en el nivel medio 93%, 53%, 70%, 80 y 57% respectivamente; mientras que los menores porcentajes se encuentran en un nivel alto 0%, 17%, 10%, 7% y 20%.

TABLA N° 03

***Niveles de la Gestión educativa y sus dimensiones en la I.E.P. “Amigos de Jesús”
La Esperanza - Trujillo – 2020.***

Niveles	Gestión Educativa		Gestión Pedagógica		Gestión Administrativa		Gestión Institucional	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	0	0%	2	7%	2	7%	2	7%
MEDIO	28	93%	26	87%	21	70%	23	77%
ALTO	2	7%	2	7%	7	23%	5	17%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Fuente: Test de evaluación. I.E.P. “Amigos de Jesús” La Esperanza - Trujillo – 2020.

Interpretación: En la tabla N° 03 observamos que los docentes indican que la gestión educativa y sus dimensiones: *gestión pedagógica*, *gestión administrativa* y *gestión institucional* de la I.E.P “Amigos de Jesús” presentan un mayor porcentaje en el nivel medio 93%, 87%, 70% y 77% respectivamente; mientras que los menores porcentajes se encuentran en un nivel bajo 0%, 7%, 7% y 7%.

Prueba de Normalidad

Hipótesis:

Ho: Las variables liderazgo directo y gestión educativa siguen una distribución normal.

Ha: Las variables liderazgo directo y gestión educativa no siguen una distribución normal.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo Directivo	,144	30	,005	,943	30	,001
Gestión Educativa	,094	30	,002	,957	30	,000

Interpretación: Se observa que en la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ($N < 50$) las significancias de ambas variables son menor a 0.05, es decir se rechaza la Ho por lo tanto se acepta que las variables liderazgo directivo y gestión educativa no siguen una distribución.

Análisis de Correlación de Spearman

Hipótesis:

Ho: No existe relación entre liderazgo directivo y Gestión Educativa del nivel primaria en la I.E.P “Amigos de Jesús” - Trujillo 2020.

Ha: Existe relación entre liderazgo directivo y Gestión Educativa del nivel primaria en la I.E.P “Amigos de Jesús” Trujillo 2020.

Estadístico de Prueba:
$$\Gamma h_0 = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

TABLA N° 04

Correlación entre las variables Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en la I.E.P. “Amigos de Jesús” La Esperanza - Trujillo – 2020.

			Liderazgo Directivo	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,934**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,934**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: En la Tabla N° 04 observamos que la correlación de Spearman es de 0.934 con un p = 0.000, por lo tanto, se rechaza la Ho, es decir, que existe relación fuertemente positiva y significativa (p=0.000) entre las variables liderazgo directivo y gestión educativa.

Hipótesis:

Ho: No existe relación entre la dimensión liderazgo autoritario y la gestión educativa.

Ha: Existe relación entre la dimensión liderazgo autoritario y la gestión educativa.

Estadístico de Prueba:
$$\Gamma h_0 = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

TABLA N° 05

Correlación entre la dimensión Liderazgo Autoritario y la variable Gestión Educativa en la I.E.P. “Amigos de Jesús” La Esperanza - Trujillo – 2020.

			Liderazgo Autoritario	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Autoritario	Coeficiente de correlación	1,000	,-636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,-636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: En el Tabla N° 05 se observa que la correlación de Spearman es de

-0.636 con un p = 0.000, por lo tanto, se rechaza la Ho, es decir, que existe relación negativa y altamente significativa (p=0.000) entre la dimensión liderazgo autoritario y la variable gestión educativa.

Hipótesis:

Ho: No existe relación entre la dimensión liderazgo democrático y la gestión educativa.

Ha: Existe relación entre la dimensión liderazgo democrático y la gestión educativa.

Estadístico de Prueba:
$$\Gamma h_0 = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

TABLA N° 06

Correlación entre la dimensión Liderazgo Democrático y la variable Gestión Educativa en la I.E.P. "Amigos de Jesús" La Esperanza - Trujillo – 2020.

			Liderazgo Democrático	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: En el Tabla N° 06 se observa que la correlación de Spearman es de 0.548 con un p = 0.002, por lo tanto, se rechaza la Ho, es decir, que existe relación positiva y significativa (p=0.002) entre la dimensión liderazgo democrático y la gestión educativa.

Hipótesis:

Ho: No existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la Gestión Educativa.

Ha: Existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la Gestión Educativa.

Estadístico de Prueba:
$$\Gamma h_0 = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

TABLA N° 07

Correlación entre la dimensión Liderazgo Transformacional y la variable Gestión Educativa en la I.E.P. “Amigos de Jesús” La Esperanza - Trujillo – 2020.

			Liderazgo Transformacional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,498
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	30	30
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,298	1,000
		Sig. (bilateral)	,110	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: En el Tabla N° 07 se observa que la correlación de Spearman es de 0.498 con un p = 0.005, por lo tanto, se rechaza la Ho, es decir, que existe relación positiva y significativa (p=0.005) entre la dimensión liderazgo transformacional y la Gestión Educativa.

Hipótesis:

Ho: No existe relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la Gestión Educativa.

Ha: existe relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la Gestión Educativa.

Estadístico de Prueba:
$$\Gamma h_0 = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

TABLA Nª 08

Correlación entre la dimensión Liderazgo Transaccional y la variable Gestión Educativa en la I.E.P. "Amigos de Jesús" La Esperanza - Trujillo – 2020.

			Liderazgo Transaccional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	,387
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	30	30
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,187	1,000
		Sig. (bilateral)	,324	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: En el Tabla N° 08 se observa que la correlación de Spearman es de 0.387 con un p = 0.009, por lo tanto, se rechaza la Ho, es decir, que existe relación ligeramente positiva y significativa (p=0.009) entre la dimensión liderazgo transaccional y la Gestión Educativa.

V. DISCUSIÓN

Luego de mostrar los resultados en ya presentado estudio, continuamos realizando la discusión de los mismos.

En la correlación entre Liderazgo Directivo y Gestión Educativa, encontramos un coeficiente de correlación de 0.934 con un $p= 0.000$ altamente significativo estos resultados nos demuestran existencia de una relación fuerte significativa y positiva entre las variables Liderazgo Directivo y Gestión Educativa, por ende, conforme el Liderazgo Directivo mejore la Gestión Educativa también lo hará. Esto coincide con lo que afirma **Martos (2018)**, concluyendo que ambas variables de estudio se relacionan de forma significativa.

En los resultados de la encuesta para liderazgo directivo encontramos que, 28 docentes (93%) indican nivel medio para el Liderazgo Directivo y 2 docentes (7%) nivel bajo. Dichos resultados nos indican que el liderazgo directivo tiene nivel medio. Tomando la afirmación de **Rojas (2015)** refiriéndose que el liderazgo directivo se da a notar en la enseñanza-aprendizaje de un maestro cuando se ve inmiscuido por distintas causas colectivas, intrínsecos e institucionales, y enfocándonos a las Instituciones Educativas se debe tener en cuenta a los directivos de dichos centros, observando que existen gestiones victoriosas al existir deseo de impulsar la enseñanza.

En los resultados de la encuesta para gestión educativa encontramos que, 28 docentes (93%) señalan que la Gestión Educativa tiene nivel medio y 2 encuestados (7%) nivel alto. Los resultados que anteceden nos demuestran claramente que la Gestión Educativa tiene un nivel medio. Esto concuerda con la afirmación de **Alarcon (2016)** que una buena gestión educativa apoyada en las dimensiones de gestión va a generar que la calidad de la educación eleve su nivel en lo que concierne a: liderazgo, un mejor uso de los recursos, comunicación fluida entre los directivos y personal docente, resultando aumento de la calidad formativa. Coincide con **Nole (2016)** quien en su investigación, concluye que se relacionan de modo directo y positivo las variables de estudio, por ende la calidad del servicio será mejor en cuánto mejor sea la Gestión Educativa; este estudio tiene mucha similitud con la presente investigación ya que contiene una variable de nuestro estudio.

En los resultados de nuestra investigación la correlación entre la dimensión Liderazgo Autoritario y su relación con la Gestión Educativa encontramos un coeficiente de correlación de -0.636 con un $p= 0.000$ altamente significativo. Dichos resultados nos demuestran una existente relación fuertemente negativa y significativa entre la dimensión Liderazgo Autoritario y la variable Gestión Educativa, es decir a medida que disminuya el Liderazgo Autoritario perfeccionara la Gestión Educativa. Coincidimos con **Montoya, et al (2017)** llevaron a cabo una investigación para comprobar el nexo que contiene el liderazgo directivo y el desempeño docente, teniendo este estudio mucha similitud con la presente investigación ya que contiene una de las variables de investigación.

En la correlación entre la dimensión Liderazgo Democrático y la Gestión Educativa, encontrando un coeficiente de correlación de 0.548 con un $p= 0.002$ altamente significativo. Los resultados que anteceden nos demuestran existencia de una relación positiva y significativa entre la dimensión Liderazgo Democrático y la variable Gestión Educativa, es decir que a medida que mejore el Liderazgo Democrático mejorara la Gestión Educativa. Asimismo **Yábar (2015)** concluyó que existe relación entre la Gestión Educativa y práctica docente, este trabajo tiene mucha similitud con la presente investigación ya que contiene una de las variables de estudio.

En los resultados de correlación entre la dimensión Liderazgo Transformacional y su relación con la Gestión Educativa, encontramos un coeficiente de correlación de 0.498 con un $p= 0.005$ altamente significativo. Los resultados que anteceden nos demuestran existencia de una relación positiva y significativa entre la dimensión Liderazgo Transformacional y la variable Gestión Educativa, es decir que a medida que mejore el Liderazgo Transformacional mejorara la Gestión Educativa. Coincidencia con **Monroy (2013)** en su estudio tuvo como finalidad estudiar liderazgo directivo como componente estratégico en la existencia del desempeño docente, este trabajo tiene mucha similitud con la presente investigación ya que contiene una de nuestras variables.

En los resultados de nuestra investigación la correlación entre la dimensión Liderazgo Transaccional y la Gestión Educativa, encontramos un coeficiente de correlación de 0.387 con un $p= 0.005$ altamente significativo

Los resultados que anteceden nos demuestran existencia de una relación moderadamente positiva y significativa entre la dimensión Liderazgo Transaccional y la variable Gestión Educativa, es decir que a medida que mejore el Liderazgo Transaccional mejorara la Gestión Educativa.

VI. CONCLUSIONES

- 1 Liderazgo directivo se relaciona con la Gestión Educativa, respecto al nivel de significancia ($p\text{-valor}<0,05$). Esta relación es directa y positiva, es decir, cuánto superior sea El Liderazgo directivo, mejor será la Gestión Educativa. La correlación rho de Spearman, reporta 0.783 considerado como una correlación fuerte entre ambas.
- 2 Desde la apreciación de los maestros de la entidad estudiada los niveles de Liderazgo Directivo, son: nivel medio un 93% y en un nivel bajo el 7%.
- 3 Los niveles de la Gestión Educativa, percibidos por los profesores del colegio materia de estudio son: nivel medio un 93% y en un nivel alto el 7%.
- 4 El Liderazgo Autoritario se relaciona con la Gestión Educativa, respecto al nivel de significancia ($p\text{-valor}<0,05$). Esta relación es fuertemente inversa, es decir, cuánto más disminuya El Liderazgo Autoritario, mejor será la Gestión Educativa La correlación rho de Spearman, reporta -0.636 considerado como una correlación fuerte entre ambas.
- 5 El Liderazgo Democrático está relacionada con la Gestión Educativa, respecto al nivel de significancia ($p\text{-valor}<0,05$). Esta relación es directa y positiva, es decir, cuánto mejor sea El Liderazgo Democrático, mejor será la Gestión Educativa La correlación rho de Spearman, reporta 0.548 considerado como una correlación fuerte entre ambas.
- 6 El Liderazgo Transformacional está relacionada con la Gestión Educativa, respecto al nivel de significancia ($p\text{-valor}<0,05$). Esta relación es directa y positiva, o sea, cuánto mejor sea El Liderazgo Transformacional, mejor será la Gestión Educativa La correlación rho de Spearman, reporta 0.498 considerado como una correlación fuerte entre ambas.
- 7 El Liderazgo Transaccional está relacionada con la Gestión Educativa, respecto al nivel de significancia ($p\text{-valor}<0,05$). Esta relación es directa y positiva, es decir, cuánto mejor sea El Liderazgo Transaccional, mejor será la Gestión Educativa La correlación rho de Spearman, reporta 0.387 considerado como una correlación fuerte entre ambas.

VII. RECOMENDACIONES

Habiendo presentado las conclusiones se procede a proponer las posteriores recomendaciones, de acuerdo a la aplicación del presente estudio, los resultados alcanzados y observando la realidad de las escuelas en nuestro país, sugerimos lo siguiente:

1. A los directores que trabajen bajo un liderazgo democrático, siendo ellos un integrante más del equipo de trabajo, generando así confianza a todos sus miembros para cumplir satisfactoriamente las actividades educativas y sobre todo con ganas y motivación de realizar lo asignado en el día a día.
2. A los directores, que promuevan el liderazgo democrático, comunicándose con sus colegas de manera horizontal, valorando su aporte en la administración eficaz.
3. Los directores deben desarrollar el estilo de liderazgo transaccional entendiendo que administrar la escuela no es sólo su responsabilidad sino de cada integrante de la entidad.
4. Que los directores desarrollen el liderazgo transformacional en el colegio para administrar mejor con participación de la comunidad en acciones planificadas y sostenidas en el tiempo.
5. Los directores deben asistir constantemente a capacitaciones sobre estilos de liderazgo, realizados por el MINEDU u otras instituciones, para que de esta manera puedan adquirir nuevas formas o estrategias de personalidad y forma de ser como líder de una institución y obviamente esto favorecerá el trabajo docente y por ende su Gestión educativa.

REFERENCIAS

- Adrián, E. P. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del Distrito de Vinchos. Ayacucho- 2017. Ayacucho.
- Ale, G. P. (2016). El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de Educación Primaria del distrito de Jose Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016. Arequipa.
- Alvarez, L. R. (2014). Gerencia Educativa con enfoque estratégico para la promoción de un clima organizacional efectivo. Bárbula.
- Ángela María Gaviria Vargas, N. A. (2016). Experiencias de convivencia en niños y niñas de la institución educativa María Jesús Mejía - Municipio de Itaguí. Itaguí.
- Bello, Y. C. (2011). Organización, planeación y administración educativa. Logos, Ciencia y Tecnología, 16.
- Botero Chica, C. A. (2007). Cinco tendencias de la gestión educativa. Revista Politécnica, 11.
- Chávez, R. B. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017. Chepén.
- Chávez, Y. M. (2017). Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en las Instituciones Educativas del nivel primaria, tercer ciclo, UGEL N° 05, El Agustino, Lima 2017. Lima.
- Cochachi, T. M. (2012). Estilos de liderazgo del director según percepción docente y autoevaluación del desempeño docente en una institución de ventanilla. LIMA.
- Correa, R. A. (2018). Gestión educativa y calidad de la educación en las Instituciones del nivel Inicial Red 4 UGEL 5 San Juan de Lurigancho 2018. Lima.
- Educación, M. d. (31 de Diciembre de 2015). Lineamientos para la Gestión Educativa Descentralizada. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/gestion-educativa-descentralizada/lineamientos.php>
- Giubbant, A. G. (2016). El papel de la gestión de centros educativos en un modelo de aprendizaje basado en competencias. Scielo, 15.
- GRELL. (ABRIL de 2010). Proyecto Educativo Regional de la Libertad. Obtenido de http://www.PER_La_Libertad_regional

- Huertas Correa, R. A. (2018). Gestión educativa y calidad de la educación en las Instituciones del nivel Inicial Red 4 UGEL 5 San Juan de Lurigancho 2018. Lima.
- Isabel, A. C. (2017). Gestion Educativa y su relación con la practica docente en instituciones educativas. Lima.
- Isabel, C. A. (2019). Gestión Educativa y desempeño docente, en la institución educativa "Modelo", Trujillo 2018. Trujillo.
- Martos, R. B. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017. Chepén.
- MINEDU. (2017). Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Lima.
- MINEDU. (15 de febrero de 2019). Minedu. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/290871/_028-2019-MINEDU_-_15-02-2019_08_16_31_-RVM_N__028-2019-MINEDU__1_.pdf
- Organización de la Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2019). El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio. Lima.
- Pariona Lau Li, K. P. (2019). La Gestión Educativa y la Práctica Docente en la Institución Educativa Integrada Sagrado Corazón de Jesús, San Ramón – Chanchamayo - Junín, 2017. Lima.
- R., M. (28 de febrero de 2016). Slideshare. Obtenido de <https://www.slideshare.net/MarlyRc/acompaamiento-y-monitoreo-58827053>
- Reyna, J. A. (2010). Modelo de Gestión educativa estratégica. Programa Escuelas de Calidad, 55-75.
- Sánchez, I. P. (2017). Monitoreo pedagógico del director y su incidencia en la metodología docente. Quetzaltenango.
- Teofilo, R. F. (2012). Liderazgo Directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla-Callao. Lima.
- VARGAS, E. V. (2017). La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de laRed N° 09 Ate Vitarte – 2016. Lima.

- Vargas, G. J. (2017). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N°18 - UGEL 06, Lurigancho, 2017. Lima.
- Vega Cárdenas, M. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”.Ayacucho, 2017. Ayacucho.
- Vidal Espinoza, L. (2019). Liderazgo Directivo y su relación con el Cumplimiento de los Compromisos de Gestión Escolar en el PCNBR Nuestra Señora de Guadalupe - Cercado de Lima. Lima.
- Villegas, S. A. (2005). Gerencia Educativa en el Perú. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/gerencia-educativa-en-el-peru/>
- Wilmer, R. R. (2016). Sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la I.E. N° 16930, del caserío Rumichina, provincia de San Ignacio, Cajamarca-2016. Lambayeque.

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ENCUESTA PARA LIDERAZGO DIRECTIVO

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
VI: Liderazgo directivo	Sostiene Dafth (2016), "El liderazgo directivo es la capacidad de una persona, la cual posee características de dirigir con empatía, capacidad de trabajar en equipo, con conocimientos y valores morales que lo hacen diferente al común de las personas.	Se desarrollará mediante encuestas a los 30 docentes del nivel inicial, primario y secundario. El instrumento contiene 4 dimensiones y cada una de ellas 5 ítems.	Liderazgo autoritario	<ul style="list-style-type: none"> • Impone su autoridad en todo momento. • Ejecuta excesiva supervisión. • Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan más eficientes para lograr una aceptable comunicación con los padres de familia. • Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión. • Sientes que los padres de familia son más importantes que sus docentes. 	Ordina con una valoración del 0 al 2 donde 0 significa a NUNCA, 1 AVECES Y 2 SIEMPRE.
			Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales. • Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas. • El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional. • Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales. • Promueve la innovación y capacitación del docente. 	
			Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás. • En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones. • Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales. • Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución. • En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones. 	
			Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia. • Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público. • Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados. • Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas. • Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución 	
VD: Gestión Educativa	Según UNESCO (2015), la gestión educativa es vista como la capacidad que tiene la institución para tomar y dirigir decisiones: "Se entiende por gestión educativa como la capacidad que tiene la institución para dirigir sus procesos, recursos y toma de decisiones, en función a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que atiende.	Se desarrollara mediante encuestas a 30 docentes del nivel inicial, primario y secundario. El instrumento contiene 3 dimensiones y cada una de ellas 5 ítems.	Gestión pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia interés por la mejora del procedo educativo. • Fomenta el mejoramiento constante de la enseñanza. • Procura el cumplimiento eficaz de la función docente. • Demuestra actitudes de innovación y visión. • Procura el compromiso docente para mejorar la enseñanza. 	Ordina con una valoración del 0 al 2 donde 0 significa a NUNCA, 1 AVECES Y 2 SIEMPRE.
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en la solución de conflictos. • Promueve la innovación y capacitación del docente. • Participa en la creación de una cultura institucional innovadora. • Incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes. • Demuestra acciones de colaboración y participación en las actividades institucionales. 	
			Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia actualización y capacitación directivo. • Demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones. • Demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos. • Expresa responsabilidad y laboriosidad directiva. • Evidencia conocimiento y capacidad directiva. 	

1. Edad:

2. Fecha:

VI. Especialidad:

4. Tiempo de servicio:

INSTRUCCIONES: Marcar con una equis (x) teniendo en cuenta la escala siguiente:

	0	1	2
	NUNCA	AVECES	SIEMPRE

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN		
		0	1	2
Liderazgo autoritario				
01	Impone su autoridad en todo momento.			
02	Ejecuta excesiva supervisión.			
03	Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan más eficientes para lograr una aceptable comunicación con los padres de familia.			
04	Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.			
05	Sientes que los padres de familia son más importantes que sus docentes.			
Liderazgo democrático				
06	Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.			
07	Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.			
08	El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.			
09	Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales			
10	Promueve la innovación y capacitación del docente.			
Liderazgo transformacional				
11	Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.			
12	En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.			
13	Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.			
14	Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.			

15	En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.			
Liderazgo transaccional				
16	Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.			
17	Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.			
18	Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.			
19	Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.			
20	Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.			

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

“ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE LIDERAZGO DIRECTIVO”

I. DATOS GENERALES:

- **AUTOR:** Paredes Valera Karen
- **Año de la encuesta:** 2020
- **Medición:** Identificar el nivel de liderazgo directivo
- **Población:** 30 docentes.
- **Tiempo:** No tiene límite
- **Materiales:** Encuesta virtual.
- **Tipo de aplicación:** Individual

II. DATOS DE APLICACIÓN:

- **Consigna de la encuesta:** Marcar con una equis (x) teniendo en cuenta la escala siguiente:
0 = NUNCA
1 = SIEMPRE
2 = CASI SIEMPRE

ENCUESTA PARA GESTIÓN EDUCATIVA

1. Edad:

2. Fecha:

3. Especialidad:

4. Tiempo de servicio:

INSTRUCCIONES: Marcar con una equis (x) teniendo en cuenta la escala siguiente:

0	1	2
NUNCA	AVECES	SIEMPRE

N°	INDICADORES	VALORACIÓN		
		0	2	1
Gestión pedagógica				
01	Evidencia interés por la mejora del procedo educativo.			
02	Fomenta el mejoramiento constante de la enseñanza.			
03	Procura el cumplimiento eficaz de la función docente.			
04	Demuestra actitudes de innovación y visión.			
05	Procura el compromiso docente para mejorar la enseñanza.			
Gestión administrativa				
06	Participa en la solución de conflictos.			
07	Promueve la innovación y capacitación del docente.			
08	Participa en la creación de una cultura institucional innovadora.			
09	Incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes.			
10	Demuestra acciones de colaboración y participación en las actividades institucionales.			
Gestión Institucional				
11	Evidencia actualización y capacitación directivo.			
12	Demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones.			
13	Demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.			
14	Expresa responsabilidad y laboriosidad directiva.			
15	Evidencia conocimiento y capacidad directiva.			

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

“ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA”

- **DATOS GENERALES:**

- **AUTOR:** Paredes Valera Karen
- **Año de la encuesta:** 2020
- **Medición:** Identificar el nivel de Administración educativa.
- **Población:** 30 docentes.
- **Tiempo:** No tiene límite
- **Materiales:** Encuesta virtual.
- **Tipo de aplicación:** Individual

- **DATOS DE APLICACIÓN:**

- **Consigna de la encuesta:** Marcar con una equis (x) teniendo en cuenta la escala siguiente:

0 = NUNCA

1 = SIEMPRE

2 = CASI SIEMPRE

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: "Liderazgo directivo y la gestión educativa en la I.E.P Amigos de Jesús- La Esperanza – Trujillo 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
LIBRABZO DIRECTIVO El liderazgo directivo es la capacidad de una persona, la cual posee características de dirigir con empatía, capacidad de trabajar en equipo, con conocimientos y valores morales que lo hacen diferente al común de las personas. Dahn (2016)	Liderazgo autoritario En el tipo de liderazgo donde el líder da una orden sin informar a nadie, sólo espera la culminación de dicha orden.	<ul style="list-style-type: none">PROMUEVE LA COMUNICACIÓN UTILIZA ESTÍMULOS PARA OBTENER LOGROS EN COMÚN.PROMUEVE LA EFICIENCIA EN EL TRABAJO.MOTIVA CONSTANTEMENTE A SU PERSONAL.	Impone su autoridad en todo momento.				X		X		X		X		
			Ejecuta excesiva supervisión.				X		X		X		X		
			Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan más eficientes para lograr una aceptable comunicación con los padres de familia.				X		X		X		X		
			Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.				X		X		X		X		
			Sientes que los padres de familia son más importantes que sus docentes.				X		X		X		X		
	Liderazgo democrático Aquí la autoridad pretende ser un miembro más del agrupamiento, las decisiones se toman entre los que conforman el equipo.	<ul style="list-style-type: none">PROMUEVE LA COMUNICACIÓNUTILIZA ESTÍMULOS PARA OBTENER LOGROS EN COMÚN.PROMUEVE LA EFICIENCIA EN EL TRABAJO.MOTIVA CONSTANTEMENTE A SU PERSONAL.	Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.				X		X		X		X		
			Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.				X		X		X		X		
			El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura institucional.				X		X		X		X		
			Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.				X		X		X		X		

			Promueve la innovación y capacitación del docente.				X		X		X		X		
	Liderazgo transformacional Se define por la extensión que tiene de producir cambios relativos.	<ul style="list-style-type: none"> PROMUEVE LA COMUNICACIÓN UTILIZA ESTÍMULOS PARA OBTENER LOGROS EN COMÚN. PROMUEVE LA EFICIENCIA EN EL TRABAJO. MOTIVA CONSTANTEMENTE A SU PERSONAL. 	Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.				X		X		X		X		
			En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.				X		X		X		X		
			Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.				X		X		X		X		
			Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.				X		X		X		X		
			En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.				X		X		X		X		
	Liderazgo transaccional Los trabajadores obtienen recompensas por su desenvolvimiento laboral y el jefe se favorece ya que todos cumplen eficientemente	<ul style="list-style-type: none"> PROMUEVE LA COMUNICACIÓN UTILIZA ESTÍMULOS PARA OBTENER LOGROS EN COMÚN. PROMUEVE LA EFICIENCIA EN EL TRABAJO. MOTIVA CONSTANTEMENTE A SU PERSONAL. 	Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.				X		X		X		X		
			Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.				X		X		X		X		
			Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.				X		X		X		X		
			Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.				X		X		X		X		
			Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.				X		X		X		X		


 Nelly Roxana Carranza Yuncor

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta para Liderazgo Directivo”

OBJETIVO: Conocer el nivel que presenta el Liderazgo Directivo en la I.E.P “Amigos de Jesús”.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Nelly Roxana Carranza Yuncor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno
----------------	------------	---------	------------------	-----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 43409358

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EDUCATIVA Es la capacidad que tiene la institución para dirigir sus procesos, recursos y toma de decisiones, en función a la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que atiende. UNESCO (2015).	Gestión pedagógica El director debe tener la capacidad de escoger adecuadamente tanto a su personal como las estrategias de trabajo.	• CAPACITA Y MONITOREA A SUS DOCENTES PARA EL BUEN DESARROLLO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.	Evidencia interés por la mejora del procedo educativo.				X		X		X		X	X	
			Fomenta el mejoramiento constante de la enseñanza.				X		X		X		X	X	
			Procura el cumplimiento eficaz de la función docente.				X		X		X		X	X	
			Demuestra actitudes de innovación y visión.				X		X		X		X	X	
			Procura el compromiso docente para mejorar la enseñanza.				X		X		X		X	X	
	Gestión administrativa El administrador debe acoplarse en relación a las indicaciones respecto a los procesos normativos de toda institución a fin de asegurar la gestión educativa	• IMPULSA EL BUEN CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y REGLAS DE TODA INSTITUCIÓN.	Participa en la solución de conflictos.				X		X		X		X	X	
			Promueve la innovación y capacitación del docente.				X		X		X		X	X	
			Participa en la creación de una cultura institucional innovadora.				X		X		X		X	X	
			Incentiva el cumplimiento de las normas y reglamentos vigentes.				X		X		X		X	X	
			Demuestra acciones de colaboración y participación en las actividades institucionales.				X		X		X		X	X	
	Gestión Institucional El director designa, de alguna forma a la institución en general, por ello tiene que implantarse en opciones para poder enlazar el establecimiento en el camino ideal al grupo social.	• MUESTRA CONSTANTE ACTUALIZACIÓN PARA EL LOGRO DE LAS METAS PROPUESTAS.	Evidencia actualización y capacitación directiva.				X		X		X		X	X	
			Demuestra eficacia y eficiencia en sus funciones.				X		X		X		X	X	
			Demuestra imparcialidad para sancionar faltas e incumplimientos.				X		X		X		X	X	
			Expresa responsabilidad y laboriosidad directiva.				X		X		X		X	X	
			Evidencia conocimiento y capacidad directiva.				X		X		X		X	X	


 Nelly Roxana Carranza Yuncor

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta para Gestión Educativa”

OBJETIVO: Conocer el nivel que presenta la Gestión Educativa en la I.E.P “Amigos de Jesús”.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Nelly Roxana Carranza Yuncor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno
-------------------	------------	---------	------------------	-----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 43409358



**Institución Educativa Privada
"AMIGOS DE JESÚS"**

#002386 – 2015 GRLL/GRSE"MZ 15 LTS 17-19 WICHANZAO II SECT. #TELF.415910

"Año de la Universalización de la Salud"

TRUJILLO, 26 de Mayo del 2020

LIC. Karen Elizabeth Paredes Valera
TRUJILLO.

ASUNTO: AUTORIZA DESARROLLAR SU TESIS: "*Liderazgo Directivo y la Gestión Educativa*
en la I.E.P Amigos de Jesús– La Esperanza – Trujillo 2020"

Referencia: Su Solicitud de fecha 22 de mayo del 2020

De mi consideración:

Por medio de la presente respondo a su solicitud de la referencia, en la que me indica que en su calidad de alumna del III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis titulada "*Liderazgo Directivo y la Gestión Educativa* en la I.E.P Amigos de Jesús– La Esperanza – Trujillo 2020", habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona.

Por ello, **AUTORIZO lo solicitado en el documento de la referencia;** y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I.E.P "Amigos de Jesús"– La Esperanza – Trujillo para la elaboración de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.



LIC. MARIO FREDDY ALVARADO PALACIOS
DIRECTOR

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALFA CRONBACH

[illegible][illegible]

Medidas de Tendencia Central

		Estadístico
Autoritario	Media	4.467
	Varianza	3.430
	Desviación estándar	1.852
Democrático	Media	4.567
	Varianza	2.806
	Desviación estándar	1.675
Transformacional	Media	5.033
	Varianza	1.482
	Desviación estándar	1.217
Transaccional	Media	4.767
	Varianza	3.220
	Desviación estándar	1.794
Liderazgo Directivo	Media	18.833
	Varianza	9.592
	Desviación estándar	3.097
Gestión Pedagógica	Media	14.767
	Varianza	6.323
	Desviación estándar	2.515
Gestión Administrativo	Media	15.700
	Varianza	7.872
	Desviación estándar	2.806
Gestión Institucional	Media	15.467
	Varianza	6.257
	Desviación estándar	2.501
Administración Educativa	Media	45.933
	Varianza	20.961
	Desviación estándar	4.578

Descripción: Los docentes de la Institución Educativa Privada “Amigos de Jesús” La Esperanza -Trujillo”, indican tener un Liderazgo Directivo promedio de 18.833, es decir, se encuentran en un nivel Medio.

Descripción:

Los docentes de la Institución Educativa Privada “Amigos de Jesús” La Esperanza -Trujillo, indican tener una Gestión Educativa promedio de 45.933, es decir, se encuentran en un nivel Medio.